

Facultade de Enfermaría e Podoloxía



TRABALLO DE FIN DE GRAO EN ENFERMARÍA

Curso académico 2017/ 18

**Evaluación de la promoción de la salud ocupacional en
profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario
Universitario de Ferrol**

Alejandro Gayoso Martínez

Director(es): **Avelino Castro Pastor**

José María Rumbo Prieto

Tutor del Trabajo de Fin de Grado:

Avelino Castro Pastor

Co tutor del Trabajo de Fin de Grado:

José María Rumbo Prieto

AGRADECIMIENTOS:

En primer lugar agradecer a mis dos tutores Avelino Castro Pastor y José María Rumbo Prieto, tanto en la orientación para desarrollar este proyecto como en su preocupación y apoyo durante la elaboración del mismo.

ÍNDICE:

AGRADECIMIENTOS:	3
ÍNDICE:	4
ÍNDICE DE ANEXOS	5
ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS	5
SIGLAS Y ACRÓNIMOS	5
1. RESUMEN:	6
2. INTRODUCCIÓN	8
2.1. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DEL TEMA	8
3. APLICABILIDAD	11
4. HIPÓTESIS	12
5. OBJETIVO GENERAL	13
5.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
6. METODOLOGÍA	13
6.1. ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA BIBLIOGRÁFICA	13
6.2. DISEÑO	14
6.3. ÁMBITO DE ESTUDIO Y MUESTRA DE LA POBLACIÓN	14
CRITERIOS DE INCLUSIÓN:	15
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:	15
JUSTIFICACIÓN DEL TAMAÑO MUESTRAL	15
6.4. DEFINICIÓN DE VARIABLES E INSTRUMENTOS DE MEDIDA	16
6.5. RECOGIDA DE DATOS	16
6.6. ANÁLISIS DE DATOS	17
7. PLAN DE TRABAJO	18
8. ASPECTOS ÉTICOS	19
9. PLAN DE DIFUSIÓN DE RESULTADOS	20
10. BIBLIOGRAFÍA:	22
11. ANEXOS:	24

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario calidad de la PST (NPT 639).....	24
Anexo 2. Cuestionario Move Europe (alimentación, tabaco, actividad física y estrés).....	26
Anexo 3. Cuestionario de Salud Mental.....	30
Anexo 4. Cuestionario sobre el envejecimiento de la plantilla.....	34
Anexo 5. Cuestionario Enfermedades Crónicas	37
Anexo 6. Variables sociosanitarias	39
Anexo 7. Hoja de información al participante	40

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1. Justificación del tamaño muestral	15
Tabla 1. Diagrama de Gantt del proyecto de investigación	18
Tabla 2. Diagrama de Gantt de la realización del estudio	19
Tabla 3. Información de los Factores de Impacto disponibles en las sedes web Fundación Index (2016)	20
Tabla 4. Información de los Factores de Impacto disponibles en las sedes web Journal Citation Reports y Scimago Journal and Country Rank	20
Tabla 5. Presupuesto para el estudio	21

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CHUF: Complejo Hospitalario Universitario de Ferrol.

ENWHP: Red Europea de Promoción en el Lugar de Trabajo.

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad, Salud y bienestar en el Trabajo.

ISSGA: Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

PGST: Plan Global de Acciones para la Salud de los Trabajadores.

PRL: Prevención de Riesgos Laborales.

PST: Promoción de la Salud en el entorno del Trabajo.

1. RESUMEN:

Justificación: La promoción de la salud en los entornos de trabajo es uno de los objetivos prioritarios y estratégicos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para esta década, con el cual se intenta promover espacios saludables y respetuosos con el trabajador dentro de las empresas.

Objetivo: Conocer el nivel de calidad de las intervenciones de promoción de la salud en el trabajo (PST) que son llevadas a cabo en Complejo Hospitalario Universitario de Ferrol (CHUF), para mejorar la salud y bienestar del personal de enfermería.

Metodología: Se ha elaborado un proyecto cuantitativo de tipo descriptivo, observacional y transversal. Muestra representativa de todos los profesionales de enfermería del CHUF. Recogida de datos mediante 5 cuestionarios validados sobre la calidad de la PST. Análisis estadístico descriptivo e inferencial con SPSS v19.

Aplicabilidad: Este proyecto supondrá un avance en la investigación acerca de la calidad de las intervenciones en PST en las denominadas empresas saludables (centros sanitarios). También, permitirá identificar y conocer la satisfacción hacia la promoción de la salud en trabajadores de ámbito sanitario. Será uno de los pocos estudios que puedan aportar conclusiones basadas en la evidencia (mediante cuestionarios validados y estandarizados) relacionados con la PST.

Palabras clave (DeCS): Promoción de la Salud, Salud Ocupacional, Enfermería, Lugar de trabajo, Hospital.

ABSTRACT

Justification: The health promotion in the surroundings of work is one of the priority and strategic aims of the World Health Organisation (WHO) for this decade, with which tries to promote healthy and respectful spaces with the worker inside the companies.

Aim: Know the level of quality of the interventions of health promotion in the work (PST) that they are carried out in University Hospitable Complex of Ferrol (CHUF), to improve the health and wellness of the nursing staff.

Methodology: It has elaborated a quantitative project of descriptive type, observational and transversal. Representative sample of all the professionals of nursing from the CHUF. Collected of data by means of 5 questionnaires validated about the quality of the PST. Descriptive statistical analysis and inferencial with SPSS v19.

Applicability: This project will suppose an advance in the investigation about the quality of the interventions in PST in the designated healthy companies (sanitary centres). Also, it will allow to identify and know the satisfaction to the health promotion in workers of sanitary field. It will be one of the few studies that can contribute conclusions based in the evidence (by means of questionnaires validated and standardised) related with the PST.

Keywords (DeCS): Health promotion, Occupational Health, nursing, workplace , Hospital.

2. INTRODUCCIÓN

Antecedentes y estado actual del tema

El actual concepto de promoción de la salud se define como: *“El proceso de dar a la gente la capacidad de aumentar el control sobre su salud y mejorarla”*, quedó definida en la primera Conferencia internacional para la Promoción de la Salud de la Organización Mundial de la Salud (Ottawa; 1986) (1); que posteriormente incluiría a los espacios de trabajo como una de los escenarios clave para la promoción de la salud a lo largo de todo el ciclo de vida.

Sin embargo, el hecho de relacionar la promoción de la salud específicamente al ambiente de trabajo (PST), es relativamente reciente (menos de 10 años). Durante varias décadas las actividades e iniciativas de promoción de la salud y las actividades de salud ocupacional se llevaban a cabo de forma paralela y no transversal en los entornos laborales. Es por ello, que desde el año 2008, uno de los objetivos de salud que marca la OMS está el lograr entornos laborales saludables (2). Siendo en 2007, cuando la Asamblea Mundial de la Salud de la OMS lanzó el Plan Global de Acciones para la Salud de los Trabajadores 2008-2017 (PGST), con el objetivo de proporcionar a los estados y gobiernos nuevas acciones encaminadas hacia la salud en los espacios laborales.

A través del Plan Global de Acción 2008-2017 (PGST) (3), se tienen en cuenta aspectos de la salud pública en el entorno de trabajo, incluyendo prevención primaria de riesgos ocupacionales, protección y promoción de la salud en el trabajo, determinantes sociales de la salud en el trabajo, y mejora en el desempeño de los sistemas de salud. Se busca por tanto de: *“poner en marcha actividades de promoción de la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores mediante el enfoque de entornos y lugares de trabajo saludables y respetuosos, así como la calidad de vida en el trabajo, para contribuir a la atención integral del adulto trabajador; promover los factores protectores frente a las enfermedades no transmisibles, y los programas de apoyo al trabajador y de retorno al trabajo; y ampliar el acceso a los seguros de protección de los riesgos del trabajo y de salud”*. (4)

Anteriormente, en 1996 se crea la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Ambiente de Trabajo en Luxemburgo, aprobándose al año siguiente la “Declaración de Luxemburgo” (5) sobre la promoción de la salud en los ambientes de trabajo de la Unión Europea; la cual recoge el actual consenso acerca de la definición de promoción de la salud en el ambiente de trabajo (PST) como: *“los esfuerzos combinados de inversionistas, empleados y sociedad para mejorar la salud y el bienestar de la personas en el trabajo”*; cuyo texto hace referencia a las mejoras que se deben llevar a cabo en el ambiente de trabajo tanto físico como psicosocial, así como el desarrollo personal de los trabajadores respecto a su propia salud; una posterior declaración, la “Declaración de Barcelona” (2002), sobre el desarrollo en Europa de buenas prácticas para un espacio de trabajo saludable, transmite el mensaje de convertir el espacio de trabajo en un promotor de la salud en general (6). Finalmente, en 2005, la Carta de Bangkok” para la Promoción de la Salud en un Mundo Globalizado, se reconoce explícitamente que las corporaciones y/o inversionistas deben practicar la PST como *“un requisito para las buenas prácticas corporativas”*. También señala que los hombres y las mujeres se ven afectados de diferente manera, y estas diferencias representan retos para crear espacios de trabajo “saludables” para todos los trabajadores (2,7).

Según la OMS, podemos definir como entorno laborable saludable a: *“un espacio de trabajo que incluye protección a la salud y promoción de la salud.../..., y todo esto se extiende igualmente hacia la comunidad, ocupándose de las familias y comunidades que proveen los trabajadores”* (2). Esto nos lleva a decir que las actividades de PST tienen que incluir la responsabilidad social de la empresa, estilos de vida, salud mental y estrés y cultura corporativa, incluyendo liderazgo y desarrollo de equipos de trabajo.

Para ello es necesario la combinación de acciones encaminadas a:

- Mejorar la organización del trabajo y en ambiente de trabajo.
- Promover la participación activa de los empleados en actividades de salud.
- Promover el desarrollo personal.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (PRL) sostiene que las empresas han de contar con un servicio de prevención obligatorio que se encargará de asegurar el bienestar físico y mental de los trabajadores de cada institución o entidad. (8)

Esta labor tiene que ser desempeñada dentro del departamento de prevención de cada empresa por el enfermero con la formación específica de Enfermería del Trabajo y como miembro del equipo multi, pluri e interdisciplinar del departamento según recoge el artículo 15 de la Ley 44/2003, del 21 de Noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias que atañe a la formación especializada en Ciencias de la Salud. (9)

Una de las funciones de la enfermería del trabajo consiste en la educación y formación en salud de los trabajadores de la empresa; así como, realizar campañas de promoción de la salud y fomentar una cultura de salud en el ámbito de su competencia.

La evaluación de la PST a nivel nacional y a través del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSHT) se realiza mediante el proyecto “Empresas Saludables”, que tiene su origen en la Declaración de Luxemburgo (5) sobre la promoción de la salud en los ambientes de trabajo de la Unión Europea.

Esta evaluación sigue los criterios de la Red Europea de Promoción en el Lugar de Trabajo (ENWHP) y estaría centrada en 5 campos temáticos con sus respectivos sub-apartados diferenciados y adaptados a España que serían los siguientes:

1. **Cuestionario de calidad para la PST.**
2. **Cuestionario Move Europe**, que tratara los temas del tabaco, alimentación, actividad física y estrés.
3. **Cuestionario sobre salud mental.**
4. **Cuestionario de envejecimiento** que permitirá conocer el estado de la plantilla en relación a sus capacidades.
5. **Cuestionario enfermedades crónicas**, en el cual se evalúa el absentismo laboral.

En Galicia, el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia (ISSGA) también acoge el Programa Europeo de Promoción de la Salud en el Trabajo, liderado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que pretende propiciar que las empresas gallegas trabajen en este entorno más allá de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. (10)

3. APLICABILIDAD

Es necesario investigar esta situación y ver cómo se puede lograr la mayor participación del personal de la empresa en materia de PST, ya que como dicen Street T. y Lacey S., es un factor muy importante el tener en cuenta las preferencias del personal a la hora de diseñar los programas promotores de salud para garantizar la máxima eficacia. (11)

Así mismo, otro aspecto importante del éxito, participación y satisfacción con la PST según Robroek S., está influenciado por cuestiones morales de cada persona ya que ven en los consejos sobre estilos de vida saludables en el trabajo como una violación de su privacidad y consecuentemente resistirse a participar en el programa salutogénico de la empresa.(12)

Uno de los principios fundamentales en la promoción de la salud es que posea un carácter participativo y empoderador, promoviendo la participación de los trabajadores y directivos a través de la organización de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional. La participación en las decisiones que afectan su salud brinda una mayor seguridad a los trabajadores, en su capacidad para hacer cambios en su vida y desarrollar habilidades para la promoción y protección de la salud. Además, permite que ellos puedan tener y desarrollar sus propias iniciativas en este campo.

Los profesionales de enfermería, a través de la promoción de la salud, han de encargarse de crear entornos laborales saludables, fomentando el desarrollo personal, familiar y social, favoreciendo de esta manera el cumplimiento de las metas definidas por empleadores y trabajadores, logrando centros de trabajo con

condiciones dirigidas hacia el bienestar de los trabajadores, que fomenten unas buenas relaciones personales, una buena organización y una buena salud emocional. (13)

Por otra parte y de nuevo como dice Castro E. y Muñoz A., la participación es un principio tiene que ser esencial para sostener la acción en materia de promoción de la salud la cual se entiende como una forma de gestión que permite a las personas comprometerse en procesos de toma de decisión y, además, fomenta el sentido de pertenencia en su colectivo; para ello, es condición sine qua non el empoderamiento, categoría esta que, vista desde una perspectiva comunitaria posibilita el desarrollo de las capacidades propositivas de las personas, así como de sus habilidades para promover y proteger la salud en los lugares de trabajo. (14)

Por todo ello, se considera la evaluación de intervenciones de salud y la PST como sesgada y limitada por los métodos de registro que no comparables entre sí (falta estandarización de la información). Si bien es cierto, contamos con una amplia base bibliográfica de estudios que evidencian los efectos dañinos de muchos agentes físicos, químicos y biológicos que están presentes en el espacio de trabajo y pueden causar daño físico y psíquico a los trabajadores, además de otros estudios que evalúan las medidas e indicadores de monitorización para evaluar dichos riesgos; sin embargo son muy escasos los trabajos de investigación sobre la evaluación de las intervenciones en PST dentro de la cultura organizacional o en la organización del trabajo; o dichos resultados no son evaluables para establecer conclusiones basadas en la evidencia.(15)

4. HIPÓTESIS

El nivel de calidad alcanzado por los profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario Universitario de Ferrol (CHUF), en relación a las intervenciones de promoción de la salud en el trabajo (PST), se adapta a los estándares de la OMS en más de un 50%.

5. OBJETIVO GENERAL

Conocer el nivel de calidad de las intervenciones de promoción de la salud en el trabajo (PST) que son llevadas a cabo en Complejo Hospitalario Universitario de Ferrol (CHUF), para mejorar la salud y bienestar del personal de enfermería.

5.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar una evaluación sobre la situación actual de la PST en los profesionales de enfermería, que permita identificar limitaciones en el proceso.
- Proponer posibles soluciones que permitan incorporar acciones más efectivas para llevar a cabo la PST en el hospital.

6. METODOLOGÍA

6.1. ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA BIBLIOGRÁFICA

Se realizó una revisión bibliográfica para localizar artículos científicos y otros documentos (libros, guías, monografía...) publicados en los últimos 10 años sobre la temática de estudio. Para ello, se llevó a cabo una búsqueda simple, filtrada por periodo temporal (2008-2018), idioma castellano e inglés, y acceso a texto completo.

La búsqueda se realizó a través del metabusador Google Académico (<https://scholar.google.es/>) y con el metabusador Mergullador-Primo (<https://bibliosaude.sergas.gal>) de BiblioSaúde (Biblioteca Virtual del Sistema

Público Sanitario de Galicia) que incluye las bases de datos PubMed, Elsevier, DOAJ, ScIELO, BioMed, entre otras.

Las palabras clave o descriptores utilizados para cada una de las búsquedas en castellano (y su versión en inglés), fueron:

- Descriptores DeCS: *“Promoción de la Salud”*; *“Salud Ocupacional”* *“Lugar de trabajo”*. *“Health Promotion”*; *“Occupational Health”* and *“Workplace”*.
- Texto libre: *“Promoción de la salud en el trabajo”*; *“Promoción de la salud en el medio laboral”* y *“Promoción de la salud ocupacional”*. *“Promotion of health at work”*; *“Promotion of health in the workplace”* and *“Occupational health promotion”*.

A mayores, con los documentos seleccionados, se realizó una búsqueda bibliográfica inversa, consistente en revisar las citas bibliográficas de cada documento para identificar otros textos relevantes para el estudio.

Para la selección representativa de artículos y otros documentos se utilizó la técnica de lectura narrativa crítica (textos representativos) teniendo en cuenta los objetivos, la temática del estudio (promoción de la salud realizada en el trabajo) y los criterios de la OMS referente al tema.

6.2. DISEÑO

La propuesta de investigación consistirá en un estudio cuantitativo de tipo observacional, descriptivo y transversal.

6.3. ÁMBITO DE ESTUDIO Y MUESTRA DE LA POBLACIÓN

El proyecto de investigación se llevará a cabo en el CHUF en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y el de Medicina Preventiva.

La población de estudio será una muestra representativa de todos los profesionales de enfermería (Diplomado/Grado Enfermería) que se encuentren trabajando en el momento del estudio en el CHUF.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras/os con más de un mes de antigüedad en la empresa y en activo en el momento del estudio.
- Enfermeras/os pertenecientes al Hospital A. Marcide y al Hospital Naval.
- Enfermeras/os que participen voluntariamente y de forma anónima.

Criterios de exclusión:

- Incumplimiento de alguno de los criterios anteriormente citados.

Justificación del tamaño muestral

Se estimó un tamaño poblacional $N = \pm 400$ enfermeras/os que trabajan actualmente en el CHUF (según fuente facilitada por el Servicio PRL. Para un cálculo muestral significativo del 95% del IC, necesitaría una muestra de $n = 218$, para una precisión del 5% y un porcentaje de pérdidas del 10% (figura 1)

ESTIMAR UNA PROPORCIÓN	
Total de la población (N) (Si la población es infinita, dejar la casilla en blanco)	400
Nivel de confianza o seguridad (1- α)	95%
Precisión (d)	5%
Proporción (valor aproximado del parámetro que queremos medir) (Si no tenemos dicha información $p=0.5$ que maximiza el tamaño muestral)	50%
TAMAÑO MUESTRAL (n)	196
EL TAMAÑO MUESTRAL AJUSTADO A PÉRDIDAS	
Proporción esperada de pérdidas (R)	10%
MUESTRA AJUSTADA A LAS PÉRDIDAS	218

Figura 1: Cálculo del tamaño muestral

6.4. DEFINICIÓN DE VARIABLES E INSTRUMENTOS DE MEDIDA

Para recoger los datos del estudio se tendrán en cuenta los siguientes cuestionarios recomendados por la OMS, el INSHT y el ISGGA consistentes en:

1. **Cuestionario de calidad de la PST.** (Anexo 1)
2. **Cuestionario Move Europe:** sobre alimentación, tabaco, estrés y actividad física. (Anexo 2)
3. **Cuestionario sobre salud mental.** (Anexo 3)
4. **Cuestionario sobre el envejecimiento en la plantilla.** (Anexo 4)
5. **Cuestionario sobre enfermedades crónicas,** en relación al absentismo laboral. (Anexo 5)

Las variables que se analizarán serán las correspondientes a los ítems de cada uno de los cuestionarios obteniéndose una puntuación estandarizada según las instrucciones y el baremo del propio cuestionario.

Con los baremos que obtengamos de cada cuestionario nos reflejara donde se encuentran las carencias respecto a la PST en el hospital y con ello podremos proponer perspectivas de mejora.

Además se recogerán otras variables socio-sanitarias como:

- Edad (Años)
- Sexo (hombre/mujer)
- Años como titulado
- Antigüedad laboral (años)

6.5. RECOGIDA DE DATOS

Se enviará a través de un correo electrónico genérico, facilitado por el Servicio de PRL, dirigido a todos los profesionales de enfermería, invitándoles a participar anónimamente en el proyecto de estudio. El correo incluirá un enlace para cubrir los cuestionarios de estudio (Anexos 1, 2, 3, 4, 5), accesible a través del siguiente enlace de la página web del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo:

[http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=0b335cc997c84410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD\)](http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=0b335cc997c84410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD)

Una vez que se cumplimenten los cuestionarios y cubran el apartado de variables socio-sanitarias (Anexo 6), después de leer previamente la hoja de información al participante (Anexo 7); los profesionales de enfermería realizarán una captura de pantalla o imprimir pantalla (con la tecla “impr-pant”), imprimiendo a continuación en una hoja de papel, el resultado obtenido en cada uno de los cuestionarios y la depositarán (anónimamente), en un buzón (caja de cartón sellada) que estará alojado en un lugar visible e identificado en cada uno los controles de enfermería de cada unidad. Posteriormente, un colaborador del Servicio de PRL los recogerá y se los enviará al investigador para su análisis. El periodo de recogida de datos inicial será de 1 mes con un recordatorio a los 15 días.

6.6. ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de los datos obtenidos, se realizará un estudio descriptivo de las variables: medidas de tendencia central y dispersión, principalmente media y desviación estándar (DE), en las variables cuantitativas, mientras que para las variables cualitativas se utilizarán frecuencias absolutas y relativas y proporciones. Asimismo, la representación gráfica de las variables cualitativas y cuantitativas discretas se hará con diagrama de barras y para las cuantitativas continuas con histograma.

Para comprobar la distribución normal de los datos se usará el test de Shapiro-Wilk o la de Kolmogorov-Smirnov, la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon para comparar muestras pareadas y la prueba de Kruskal-Wallis para comprobar la asociación entre las distintas variables. Para comprobar la similitud de las varianzas se empleará la F de Snedecor.

Para el análisis inferencial de las variables, tras la valoración de las pruebas de normalidad y homogeneidad, se empleará, para datos cuantitativos el test de la T de Student y para datos cualitativos el test de Chi Cuadrado.

Para conocer el grado de asociación entre variables se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson para datos cuantitativos con distribución normal y, el coeficiente de correlación de Spearman para datos cuantitativos que no siguen distribución normal. Se realizará un análisis multivariante de todas las variables del estudio.

En todos los casos se reconocerá como diferencia estadísticamente significativa cuando el nivel de significación sea inferior al 5% ($<0,05$) y con un intervalo de confianza (IC) del 95%.

La información se organizará en una tabla de Microsoft Excel 2016, usando el paquete estadístico IBM SPSS v.19.

7. PLAN DE TRABAJO

El proyecto de investigación se llevará a cabo a partir de una serie de actividades que se encuentran reflejadas en los siguientes cronogramas:

- **Cronograma del proyecto de investigación:**

2018	Ene	Feb	Mar	Ab	May	Jun	Jul	Ag	Sept
Búsqueda bibliográfica									
Análisis de la bibliografía y justificación del estudio									
Diseño									
Presentación del proyecto									
Consideraciones ético-legales									

Tabla 1. Diagrama de Gantt del proyecto de investigación

- **Cronograma de la realización del estudio:**

	2018			2019					
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Inicio del estudio(Captación participantes)									
Recogida de datos									
Análisis e interpretación de los datos									
Obtención de resultados									
Discusión y conclusión									
Elaboración y difusión del doc. final									

Tabla 2. Diagrama de Gantt de la realización del estudio.

8. Aspectos éticos

Debido a que este estudio de investigación no precisa recabar información personal o sanitaria de los participantes (es de participación voluntaria y anónima), ni tampoco acceder a la historia clínica electrónica, no habría que pedir el consentimiento informado correspondiente; por todo ello, no sería obligatorio pedir permiso al Comité Autonómico de Ética da Investigación de Galicia (CAEI), para poder llevar a cabo el proyecto de investigación.

Sin embargo, para poder realizarlo con garantías deberemos tener en cuenta los siguientes aspectos ético-legales:

- Se solicitará el pertinente permiso a la Gerencia de Gestión Integrada de Ferrol, para que autorice realizar el estudio de investigación en el Complejo Hospitalario Universitario de Ferrol (CHUF).

Los participantes serán informados previamente, por escrito, sobre la garantía de confidencialidad de los datos (cuestionario anónimo), sobre el tema a investigar y la finalidad del estudio, así como el tratamiento legal de datos y sus derechos.

9. Plan de difusión de resultados

La publicación del estudio de investigación una vez terminado se efectuará si es posible en revistas científicas a nivel nacional e internacional. Para ello, es importante conocer el factor de impacto de las diferentes revistas.

El factor de impacto se puede definir como el número de citas que, por término medio, ha recibido el conjunto de los artículos recientes publicados por la misma. Se entiende por recientes los correspondientes a los últimos dos años. Para conocer el factor de impacto en las revistas españolas seguiremos las clasificaciones elaboradas por la base de datos Cuiden Citation (16).

ISSN	REVISTA	ÁMBITO	AÑO	RIC ²
1132-1296	Index Enferm	España	2016	1.914
1695-6141	Enferm Global	España	2016	0.833
1697-638X	Evidentia	España	2016	0.281

Tabla 3. Información de los Factores de Impacto disponibles en las sedes web Fundación Index (2016)

Para el caso de las revistas científicas a nivel internacional sobre nos orientaremos por los Factores de Impacto disponibles en las sedes web Journal Citation Reports (JCR)(17) y Scimago Journal and Country Rank (SJR) (18) .

ISSN	REVISTA	ÁMBITO	AÑO	F.I.
1076-8998	Journal of Occupational Health Psychology	USA	2017	2.817
0163-7525 1545-2093	Annual Review of Public Health	USA	2017	6.106
0091-6765	Environmental Health Perspectives	USA	2017	3.410

Tabla 4. Información de los Factores de Impacto disponibles en las sedes web Journal Citation Reports y Scimago Journal and Country Rank.

10. Financiamento de la investigación

10.1. Recursos necesarios:

Todo estudio de investigación requiere de una inversión económica, ya que para llevarlo a cabo vamos a emplear una serie de recursos materiales y personales. Para ello, es necesario elaborar un presupuesto que nos ayude a visualizar la previsión de lo que necesitamos para llevar a cabo el estudio.

MEMORIA ECONÓMICA				
	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO/U	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS	Investigador principal	1	-	-
	Experto en estadística	1	950 €/mes	950€/mes
MATERIAL INVENTARIABLE	Ordenador	1	250€	250€
	USB	1	8€	8€
	Paquete folios(500)	2	38,7€	77,4€
	Sobres	218	0,25€	54,5€
IMPORTE TOTAL				1339,9€

Tabla 5. Presupuesto del estudio

- **Como fuentes de financiación se utilizarán las siguientes:**

- INIBIC: Instituto de investigación biomédica de A Coruña.
- Colegio Oficial de Enfermería de A Coruña.
- Fundación Profesor Novoa Santos.
- Instituto de Salud Carlos III.




11. BIBLIOGRAFÍA:

1. Organización Panamericana de Salud (OPS). Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud. 1986. [Online]. [Acceso 05 mayo 2018]. Disponible en: <http://www1.paho.org/spanish/HPP/OttawaCharterSp.pdf>
2. World Health Organization (WHO). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. [Monografía digital]. Ginebra (Suiza): Organización Mundial de la Salud (OMS); 2010. [acceso 5 mayo 2018]. disponible en http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
3. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud de los trabajadores: Plan de acción mundial. 60ª Asamblea Mundial de la Salud. [Online]. Serie: WHA60.26; 2007. [Acceso 05 mayo 2018]. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
4. Organización Panamericana de Salud (OPS). Plan de acción sobre la salud de los trabajadores. 54º Consejo Directivo y 67ª Sesión del Comité regional de la OMS para las Américas. CD54/10; 2015. [Online]. [Acceso 05 mayo 2018]. Disponible en: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=31677&Itemid=270&lang=es
5. European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP). Declaración de Luxemburgo. 1997. [online]. [Acceso 05 mayo 2018]. Disponible en: http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Documentos%20estrategicos/Ficheros/22_1%20Declaracion_%20Luxemburgo.pdf
6. European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP). Declaración de Barcelona acerca del desarrollo en Europa de buenas prácticas en salud en el trabajo. 2002. [online]. [Acceso 05 mayo 2018]. Disponible en: http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Documentos%20estrategicos/Ficheros/22_4%20Declaracion%20de%20Barcelona.pdf
7. Organización Mundial de la Salud (OMS). Carta de Bangkok para la promoción de la salud en un mundo globalizado. 6ª Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud, Bangkok (Tailandia); agosto de 2005. [online]. [Acceso 05 mayo 2018]. Disponible en: http://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/BCHP_es.pdf

8. España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
9. España. Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 280, de 22 de noviembre de 2003.
10. ISSGA [sed web]. A Coruña: Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia. Promoción da saúde no traballo. Proxecto “Empresas Seguras, Saudables e Sustentables”. Disponible en:
<http://issga.xunta.gal/portal/contido/actividade/saude.html>
11. Street TD, Lacey SJ. Employee Perceptions of Workplace Health Promotion Programs: Comparison of a Tailored, Semi-Tailored, and Standardized Approach. *Int J Environ Res Public Health*. 2018; 15(5). DOI:
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15050881>
12. Robroek SJW, van de Vathorst S, Hilhorst MT, Burdorf A. Moral issues in workplace health promotion. *Int Arch Occup Environ Health*. 2012; 85(3):327-31. DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-011-0675-y>
13. Casas SB, Klijn TP. Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. *Rev Latino-am Enfermagem*. 2006; 14(1):136-41. DOI:
<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019>.
14. Castro E, Muñoz AI. Trabajo en el sector salud: implementación de la promoción de la salud en los lugares de trabajo. *Rev Fac Nac Salud Pública* 2011; 29(4): 484-93.
15. World Health Organization (WHO). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2010.
16. Ciberindex. Ranking Cuiden Citación 2016. Revistas de Enfermería más citadas en Iberoamerica [internet]. Fundación index; 2018 [Acceso el 15 de abril de 2018]. Disponible en: http://www.index-f.com/cuiden_cit/citacion.php
17. Clarivate Analytics. 2017 Journal Citation Reports. Web of Science [Internet]; 2018 [Acceso 15 abril de 2018]. Disponible en:
<https://www.revistacomunicar.com/pdf/revistasJCR.pdf>
18. SJR. Scimago Journal & Country Rank [sede web]. Scimago Lab, Scopus (Elsevier); 2018. [Acceso el 15 de abril de 2018]. Disponible en:
<https://www.scimagojr.com>

12. ANEXOS:

Anexo 1 – Cuestionario calidad de la PST (ntp 639)

 GOBIERNO DE ESPAÑA  MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL  INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO		Cuestionario : CRITERIOS DE CALIDAD			
A = Alcanzado totalmente B = Progreso considerable C = Algún progreso D = No empezado		A	B	C	D
Estrategia y compromiso de la dirección					
Se han formulado por escrito los principios en los que se basa la política de promoción de la salud en el trabajo, siendo visible el compromiso activo de la dirección y demás estructura jerárquica a través de su comportamiento habitual y su práctica de gestión.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Se ha integrado la PST en la estructura y procesos de la organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Se han asignado los recursos necesarios (presupuesto, personal, formación, tiempo de dedicación...) para el desarrollo de intervenciones de PST	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
La dirección revisa de forma periódica el desarrollo y los resultados de las intervenciones en PST.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
La PST se tiene en cuenta en los programas de formación tanto inicial como continua, incidiendo especialmente en los directivos y mandos de la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Se han puesto a disposición del personal servicios de atención o ayuda o de salud (como lugares de descanso, cantina, facilidades para el ejercicio, ayudas sociales...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Recursos humanos y organización del trabajo					
Se adecúan las capacidades del personal (incluidas las relacionadas con la salud) al puesto de trabajo o tareas a desempeñar o se realizan acciones para que adquiera/mejoren dichas capacidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Se ha organizado el trabajo de forma que las exigencias del mismo no sean ni escasas ni excesivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Se promueven programas de desarrollo personal de los trabajadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones y el desarrollo de las acciones de PST	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
La dirección y demás estructura jerárquica tiene en cuenta y apoya a los trabajadores, promoviendo un buen clima de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Existen mecanismos y medidas especiales para asegurar la reincorporación de los trabajadores después de una ausencia prolongada por enfermedad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Se han instaurado medidas específicas para la conciliación de la vida personal con la laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Planificación de la promoción de la salud en el trabajo					
Las acciones de PST se planifican y comunican a través de toda la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Las acciones de PST se basan en un análisis periódico y actualizado de la información disponible sobre datos de salud: como estrés laboral, indicadores de salud, quejas, factores de riesgo, índices de siniestralidad, ausencias por enfermedad, expectativas de todos y cada uno de los integrantes de la organización, especialmente de los trabajadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Se informa a todos los trabajadores de los proyectos de PST mediante unos canales ágiles y adecuados de comunicación interna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

A = Alcanzado totalmente B = Progreso considerable
C = Algún progreso D = No empezado

A B C D

Responsabilidad social

- La organización ha tomado medidas concretas (ej. A través de un programa de protección ambiental) para prevenir los efectos nocivos de su actividad sobre la población y el ambiente. ☐ ☐ ☐ ☐
- La organización apoya de forma activa iniciativas sociales o relacionadas con la salud. ☐ ☐ ☐ ☐

Desarrollo de la promoción de la salud en el trabajo




- Se ha designado un grupo de personas responsables de la planificación, vigilancia y evaluación de las intervenciones de PST en el que se hallan representados todos los agentes clave de la organización. ☐ ☐ ☐ ☐
- Existe un sistema de recogida periódica de información (interna y externa) necesaria para la planificación y desarrollo de las acciones de PST. ☐ ☐ ☐ ☐
- Se han definido los destinatarios y unos objetivos cuantificables para todas las intervenciones de PST. ☐ ☐ ☐ ☐
- En las intervenciones de PST se consideran e interrelacionan las actuaciones a nivel del individuo, de las condiciones de trabajo y de la organización. ☐ ☐ ☐ ☐
- Se ha establecido un plan de evaluación sistemática y de mejora continua. ☐ ☐ ☐ ☐

Resultados de la promoción de la salud en el trabajo

- Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en la satisfacción de los clientes (en lo concerniente a productos/servicios) ☐ ☐ ☐ ☐
- Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en la satisfacción de las personas de la organización (condiciones de trabajo/organización del trabajo, estilo de mando y oportunidades para la participación, esquemas de salud y seguridad etc.) ☐ ☐ ☐ ☐
- Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en otros indicadores de salud como el absentismo, la siniestralidad, la mejora de las condiciones de trabajo, el número de sugerencias hechas y tenidas en cuenta, la participación en el programa para la mejora de los estilos de vida, el nivel de riesgo. ☐ ☐ ☐ ☐
- Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en los indicadores económicos (retención del personal, productividad, estudios coste/beneficio etc.). ☐ ☐ ☐ ☐

Anexo 2 –

Cuestionario Move Europe (alimentación, tabaco, actividad física y estrés)

 GOBIERNO DE ESPAÑA		 MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL		 INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO		Cuestionario : MOVE EUROPE	
Política y cultura							
¿Se contempla por escrito la promoción de la salud en el trabajo (bienestar en el trabajo, hábitos de vida saludables, prevención de riesgos laborales, etc.) en la declaración de la misión corporativa y/o en la filosofía empresarial?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿Existe en su empresa/organización una declaración por escrito de la política empresarial en materia de promoción de la salud en el trabajo?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿La Dirección está comprometida y apoya de forma activa la política de promoción de la salud en el trabajo e iniciativas relacionadas?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿Se da a los trabajadores la oportunidad de participar en la elaboración de la política de promoción de la salud en el trabajo?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿Se informa a los trabajadores acerca de la política de promoción de la salud en el trabajo?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
Prevención del tabaquismo							
Prevención del tabaquismo / organización y estructuras							
¿Se ha elaborado un plan de actuación específico (o como parte del plan de prevención de riesgos laborales) para la prevención del tabaquismo en su empresa/organización?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿Se ha designado un coordinador y/o establecido un grupo de trabajo para la prevención del tabaquismo?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿Se ha facilitado al coordinador y/o a los miembros del grupo de trabajo formación y/o información específica sobre la prevención del tabaquismo?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿Los recursos financieros (presupuesto) y materiales (infraestructura, etc.) asignados son suficientes para desarrollar las actividades de prevención del tabaquismo?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿Participan los trabajadores en el desarrollo de acciones/medidas de prevención del tabaquismo?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
Prevención del tabaquismo / estrategia y ejecución							
¿Se ha llevado a cabo una evaluación de necesidades en lo relativo a la prevención del tabaquismo?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿Está totalmente prohibido fumar en todos los puestos de trabajo así como en las áreas de uso común?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
Si no es así, ¿se han habilitado zonas para fumar?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
Si fumar está permitido tan sólo en zonas específicas, ¿disponen éstas de un sistema adecuado de ventilación suficiente?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿Facilita la empresa/organización información sobre la prevención del tabaquismo en el lugar de trabajo? Por ej.: revista de empresa, intranet, correo electrónico, carta, tablón de anuncios, sesiones informativas, entrevistas, campañas, eventos, etc.						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿Se ofrece ayuda a aquellos trabajadores que han decidido dejar de fumar? Por ej.: asesoramiento psicológico, tratamiento grupal, terapia sustitutiva, incentivos para los trabajadores que dejan de fumar, etc.						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
¿Se ofrece formación a los voluntarios (trabajadores) que ayudan a aquellos compañeros de trabajo que están intentando dejar de fumar?						<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No

Prevención del tabaquismo / evaluación y resultados

¿Se evalúan las acciones/medidas de prevención del tabaquismo? Mediante debates en el grupo de trabajo, a través de cuestionarios a los trabajadores, etc. ☐ Sí ☐ No

Alimentación saludable**Alimentación saludable / organización y estructura**

¿Se ha elaborado un plan de actuación específico para la promoción de una alimentación saludable en su empresa/ organización? ☐ Sí ☐ No

¿Se ha designado un coordinador y/o establecido un grupo de trabajo para la promoción de una alimentación saludable? ☐ Sí ☐ No

¿Se ha facilitado al coordinador y/o a los miembros del grupo de trabajo formación y/o información específica acerca de una alimentación saludable? ☐ Sí ☐ No

¿Los recursos financieros (presupuesto) y materiales (infraestructura, etc.) disponibles son suficientes para desarrollar las actividades de promoción de una alimentación saludable? ☐ Sí ☐ No

¿Participan los trabajadores en el desarrollo de acciones/medidas de promoción de una alimentación saludable? ☐ Sí ☐ No

Alimentación saludable / estrategia y ejecución

¿Se ha llevado a cabo una evaluación de necesidades en lo relativo a hábitos nutricionales saludables? ☐ Sí ☐ No

¿Existe un área confortable y limpia (considerando la higiene alimentaria) a disposición de los trabajadores? ☐ Sí ☐ No

¿Ofrece su empresa/organización sólo alimentos y bebidas saludables? (no refrescos azucarados, comida rápida, dulces o alcohol) ☐ Sí ☐ No

Si no es así ¿se provee y promueve la elección de alimentos y bebidas saludables? (precios menores, muestras gratis, etc.) ☐ Sí ☐ No

¿Se ofrece fruta fresca de forma gratuita? ☐ Sí ☐ No

¿Se provee agua potable de forma gratuita? ☐ Sí ☐ No

¿Facilita la empresa/organización información sobre hábitos nutricionales saludables? Ej.: revista de la empresa, intranet, correo electrónico, carta, tablón de anuncios, sesiones informativas, entrevistas, campañas, eventos, etc. ☐ Sí ☐ No

¿Se ofrece ayuda a los trabajadores en lo relativo a una alimentación saludable? Consejo profesional por parte de un dietista. ☐ Sí ☐ No

Alimentación saludable / resultados y evaluación

¿Se evalúan las acciones/medidas de promoción de una alimentación saludable? Mediante debates en el grupo de trabajo, a través de cuestionarios a los trabajadores, etc. ☐ Sí ☐ No

Actividad física

Actividad física / organización y estructuras

- Se ha elaborado un plan de actuación para la promoción del ejercicio/actividad física en su empresa/ organización? ☐ Sí ☐ No
- ¿Se ha designado un coordinador y/o establecido un grupo de trabajo para la promoción del ejercicio/actividad física? ☐ Sí ☐ No
- ¿Se ha facilitado al coordinador y/o a los miembros del grupo de trabajo formación y/o información específica sobre el ejercicio/actividad física? ☐ Sí ☐ No
- ¿Los recursos financieros (presupuesto) y materiales (infraestructura, etc.) asignados son suficientes para desarrollar las actividades de promoción del ejercicio/actividad física? ☐ Sí ☐ No
- ¿Participan los trabajadores en el desarrollo de acciones/medidas de promoción del ejercicio/ actividad física? ☐ Sí ☐ No

Actividad física / estrategia y ejecución

- ¿Se ha llevado a cabo una evaluación de necesidades en lo relativo al ejercicio/actividad física? ☐ Sí ☐ No
- ¿Se organizan actividades físicas durante las horas de trabajo? (entrenamiento físico, pausas para hacer ejercicio durante las reuniones o para trabajadores sedentarios (ej.: trabajo prolongado con ordenador), ejercicios (calentamiento) antes de empezar a trabajar ☐ Sí ☐ No
- ¿Se ofrecen actividades físicas antes/después de la jornada laboral? (Grupos para correr, equipos de fútbol, tenis de mesa, badminton, etc.) ☐ Sí ☐ No
- ¿Apoya su empresa/organización ir o venir del trabajo andando/en bicicleta? ☐ Sí ☐ No
- ¿Tienen los trabajadores acceso a infraestructuras deportivas dentro o fuera de la empresa? (tarjeta como miembro de un club deportivo ej. Cuotas reducidas) ☐ Sí ☐ No
- ¿Pueden los trabajadores usar las duchas después de hacer ejercicio? ☐ Sí ☐ No
- ¿Ofrece la empresa/organización asesoramiento/pruebas/ayuda profesional para los trabajadores que quieren hacer ejercicio? ☐ Sí ☐ No
- ¿Facilita la empresa/organización información sobre ejercicio/actividad física? Ej.: revista de empresa, intranet, correo electrónico, carta, tablón de anuncios, sesiones informativas, entrevistas, campañas, eventos, etc. ☐ Sí ☐ No

Actividad física / resultados y evaluación

- ¿Se evalúan las acciones/medidas de promoción del ejercicio/actividad física? Mediante debates en el grupo de trabajo, a través de cuestionarios a los trabajadores, etc. ☐ Sí ☐ No

Estrés

Estrés / organización y estructuras

- ¿Se ha elaborado un plan de acción para abordar el estrés en su empresa/organización? ☐ Sí ☐ No
- ¿Se ha designado un coordinador y/o establecido un grupo de trabajo para la prevención del estrés? ☐ Sí ☐ No
- ¿Se ha facilitado al coordinador y/o a los miembros del grupo de trabajo formación y/o información específica sobre la prevención del estrés? ☐ Sí ☐ No
- ¿Los recursos financieros (presupuesto) y/o materiales (infraestructura, etc.) asignados son suficientes para desarrollar las actividades del programa de prevención del estrés? ☐ Sí ☐ No
- ¿Participan los trabajadores en el desarrollo de acciones/medidas frente al estrés? ☐ Sí ☐ No




Estrés / estrategia y ejecución

- ¿Se ha llevado a cabo una evaluación de riesgos que contemple el estrés? ☐ Sí ☐ No
- ¿Participan los trabajadores en la identificación de las posibles fuentes/causas de estrés? ☐ Sí ☐ No
- ¿Se han tomado medidas para adaptar la carga de trabajo? (plazos, ritmo de trabajo, cantidad de trabajo, etc.) ☐ Sí ☐ No
- ¿Se han tomado medidas para hacer frente a un trabajo con poco contenido? [rotación, ampliación (incluyendo variedad de tareas), enriquecimiento (incluyendo tareas más interesantes) de tareas] ☐ Sí ☐ No
- ¿Se han tomado medidas para favorecer un mayor control de los trabajadores sobre su trabajo? (Horario de trabajo flexible, pausas a demanda) ☐ Sí ☐ No
- Ofrece la empresa/organización asesoramiento psicológico confidencial o ayuda a aquellos trabajadores que padecen estrés? ☐ Sí ☐ No
- ¿Facilita la empresa/organización información sobre el estrés? Por ej. A través de: la revista de empresa, intranet, correo electrónico, carta, tablón de anuncios, sesiones informativas, entrevistas, campañas, eventos, etc. ☐ Sí ☐ No

Estrés / resultados y evaluación

- ¿Se evalúan las acciones/medidas de prevención del estrés? Mediante debates en el grupo de trabajo, a través de cuestionarios a los trabajadores, etc. ☐ Sí ☐ No

Anexo 3 – Cuestionario: Salud Mental

 GOBIERNO DE ESPAÑA  MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL  INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIJENE EN EL TRABAJO		Cuestionario : SALUD MENTAL	
Política y cultura			
¿La declaración de la misión, principios y valores de la empresa contempla por escrito la salud de los trabajadores (bienestar en el trabajo, salud mental, hábitos de vida saludables, etc.)?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿Los temas de salud se tienen en cuenta en la toma de decisiones y en el establecimiento de las estrategias, sistemas y procesos de la empresa? (ej.: al adquirir nuevos equipos, máquinas o diseñar nuevos procedimientos de trabajo se tienen en cuenta los aspectos de salud y seguridad; etc.)	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿Dispone su empresa de una política o estrategia de salud?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
<i>En caso afirmativo:</i>			
¿Existe un documento en el que se detalla dicha política?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿Se informa a los trabajadores acerca de la política de salud? (ej.: Intranet, reuniones, etc.)	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿La salud o el bienestar mental forma parte de esa política?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿Se han definido objetivos específicos en lo relativo a la promoción de la salud mental en su empresa? (ej.: disminuir el número de casos de violencia en el trabajo, disminuir el absentismo por enfermedad, mejorar el índice de satisfacción en el trabajo, mejorar la percepción de salud, etc.)	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿La promoción de la salud mental se aborda en la empresa desde un enfoque integral? (no sólo desde la intervención para reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial de origen laboral, sino creando entornos que mejoren la salud mental de los trabajadores en general)	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿Los trabajadores pueden participar en la planificación de las iniciativas en Salud Mental?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿La Dirección está comprometida y apoya de forma activa la puesta en marcha de iniciativas en el ámbito de la salud mental?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Organización y estructuras			
¿Existe un grupo de trabajo específico para la promoción de la salud mental? (Dentro del comité de seguridad y salud, independiente, etc.)	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
<i>En caso afirmativo:</i>			
¿Están los trabajadores representados en ese grupo?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿Colabora ese grupo con otros grupos de promoción de la salud? (por ejemplo: el propio comité de seguridad y salud, grupos o comisiones específicas relacionados con la nutrición, el tabaco, el ejercicio)	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿Se ha facilitado a los miembros del grupo formación específica en promoción de la salud mental?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
<i>En caso negativo a la pregunta 11:</i>			
¿Está incluida la salud mental en la agenda de otros grupos de trabajo? (Por ejemplo: el comité de seguridad y salud en el trabajo, otros grupos que trabajen en temas de prevención de riesgos laborales, bienestar en el trabajo, etc.)	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿Están los trabajadores representados en ese grupo?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿Existe un coordinador para las iniciativas de promoción de la salud mental? (en las PYMES puede ser el mismo empresario, un trabajador designado, etc.)	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
<i>En caso afirmativo:</i>			
¿Se ha facilitado al coordinador formación específica en temas de salud mental?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
¿Los recursos económicos (presupuesto) y/o materiales (infraestructura, etc.) disponibles son suficientes para desarrollar las iniciativas de promoción de la salud mental?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	

Ejecución

¿Tiene su empresa un plan de acción específico para la promoción de la salud mental? ☐ Sí ☐ No

En caso afirmativo:

¿Participan los trabajadores en la preparación y ejecución del mismo? ☐ Sí ☐ No

¿Las acciones en salud mental definidas en ese plan de acción están basadas en guías y/o buenas prácticas? ☐ Sí ☐ No

En caso negativo

¿La promoción de la salud mental es parte de un plan de acción o programa de promoción de la salud o de salud laboral? ☐ Sí ☐ No

Evaluación de necesidades

¿La empresa analiza periódicamente los factores de riesgo relacionados con la salud mental, como parte de la evaluación general de riesgos o como una evaluación específica de aspectos psicosociales/salud mental? (la evaluación puede también llevarse a cabo, total o parcialmente, por expertos externos) ☐ Sí ☐ No

En caso afirmativo, este análisis incluye:

Los factores organizacionales y sociales (por ejemplo: el clima laboral, la definición de roles, la duración de las jornadas, la comunicación, el apoyo social por parte de los compañeros, los mandos, etc.) ☐ Sí ☐ No

Los factores ligados al puesto de trabajo/tareas (por ejemplo: la descripción de las funciones, las condiciones de trabajo, la cantidad y contenido de trabajo, el ritmo de trabajo, etc.) ☐ Sí ☐ No

Factores individuales (por ejemplo: hábitos de vida, actitudes, comportamientos) ☐ Sí ☐ No

¿Dispone la empresa de un procedimiento para detectar los signos precoces de estrés? (por ejemplo: mediante los resultados de los reconocimientos médicos, de un cuestionario específico de salud mental, de una prueba de cribado individual, etc.) ☐ Sí ☐ No

¿Analiza la empresa datos como el absentismo para identificar problemas de salud mental? ☐ Sí ☐ No

Medidas organizacionales: Prevención de los problemas de salud mental

¿Se toman medidas para adaptar la carga de trabajo? (relacionadas con el establecimiento de plazos, del ritmo de trabajo, de la cantidad de trabajo, etc.) ☐ Sí ☐ No

¿Se toman medidas para aumentar el control de los trabajadores sobre su trabajo? (ej.: flexibilidad horaria, en el disfrute de las pausas, participación en la toma de decisiones, etc.) ☐ Sí ☐ No

¿La empresa establece medidas para que el trabajo sea estimulante y proporcione oportunidades de aprender? (introduciendo nuevos temas, retos, promoviendo el aprendizaje) ☐ Sí ☐ No

¿Se toman medidas para evitar/disminuir el escaso contenido de trabajo? (ej.: enriquecimiento y ampliación de tareas, rotación) ☐ Sí ☐ No

¿La empresa toma medidas para recompensar adecuadamente el esfuerzo de sus trabajadores? (relacionadas con el salario, las oportunidades de promoción o el reconocimiento personal) ☐ Sí ☐ No

¿La empresa promueve hábitos de vida saludables entre sus trabajadores? (por ejemplo: promoviendo el ejercicio físico poniendo a disposición una sala de fitness; una alimentación saludable cuidando los menús de la cantina etc.) ☐ Sí ☐ No

¿La empresa toma medidas para mejorar la conciliación de la vida personal con la laboral? ☐ Sí ☐ No

**Cuestionario :
SALUD MENTAL**

- ¿La empresa promueve un clima laboral de confianza? (por ejemplo: los mandos son honestos en el trato con los trabajadores, accesibles, abiertos, etc.) ☐ Sí ☐ No
- ¿La empresa promueve el apoyo social entre trabajadores, y entre trabajadores y mandos? (por ejemplo: mediante una retroalimentación adecuada sobre el trabajo realizado, apoyo/acogida de los nuevos trabajadores, apoyo durante los cambios, etc.) ☐ Sí ☐ No
- ¿La empresa toma medidas para evitar la violencia en el trabajo? (la violencia puede ocurrir entre compañeros o por parte de clientes/usuarios, etc.) ☐ Sí ☐ No
- ¿La empresa toma medidas para eliminar o reducir los factores de riesgo de origen laboral? (por ejemplo: eliminación o reducción de agentes químicos peligrosos, riesgos físicos, carga física de trabajo) ☐ Sí ☐ No
- ¿En las descripciones de los puestos de trabajo se definen claramente las responsabilidades? ☐ Sí ☐ No
- ¿Los trabajadores tienen acceso a la información necesaria para desarrollar su trabajo? ☐ Sí ☐ No
- ¿Existe un mecanismo para que los trabajadores sean consultados? (por ejemplo: reuniones de consulta, trabajo, entrevistas, sondeos, etc.) ☐ Sí ☐ No

Medidas de organización: Gestión de los problemas de salud mental

- ¿Los procesos de selección de personal son justos para todos los aspirantes incluidas las personas con problemas o enfermedades mentales? ☐ Sí ☐ No
- ¿La política de absentismo por enfermedad incluye un enfoque y unas medidas específicas para los trabajadores con problemas de salud mental? ☐ Sí ☐ No
- ¿Existe un procedimiento en la empresa para gestionar los problemas de salud mental de forma confidencial? (por ejemplo: la existencia de una persona de referencia a la que los trabajadores pueden acudir para consultar sus problemas de salud con toda confianza, una sala que reúna las condiciones de privacidad necesarias, etc.) ☐ Sí ☐ No
- ¿Se adapta, si es necesario, el entorno de trabajo a los trabajadores con problemas de salud mental? ☐ Sí ☐ No
- ¿Se adaptan, si es necesario, el puesto de trabajo/las tareas a los trabajadores con problemas de salud mental? ☐ Sí ☐ No

Apoyo a los trabajadores con problemas de salud mental

- ¿Existe alguna persona de referencia en la organización a la que los trabajadores pueden dirigirse en caso de problemas de salud mental? ☐ Sí ☐ No
- ¿La empresa proporciona asesoramiento psicológico (interno o externo) para los trabajadores con problemas de salud mental? ☐ Sí ☐ No
- ¿La empresa proporciona información sobre los recursos existentes en la comunidad para las personas con problemas de salud mental? ☐ Sí ☐ No
- ¿Realiza la empresa un seguimiento (que no control) de los trabajadores con problemas de salud mental y mantiene el contacto con ellos mientras están de baja? ☐ Sí ☐ No
- ¿La empresa realiza entrevistas con los trabajadores con problemas de salud mental en el momento de su reincorporación? ☐ Sí ☐ No

Formación e información

¿Se proporciona formación a los mandos sobre salud mental? ☐ Sí ☐ No

En caso afirmativo:

¿Se forma a los mandos sobre la importancia de un buen estilo de liderazgo? ☐ Sí ☐ No

¿Se forma a los mandos para que sepan identificar los factores de riesgo laboral que pudieran estar relacionados con los problemas de salud mental? ☐ Sí ☐ No

¿Se forma a los mandos para que sepan identificar las medidas para prevenir los problemas de salud mental en los trabajadores? ☐ Sí ☐ No

¿Se forma a los mandos para que sepan reconocer los signos precoces de estrés en los trabajadores? ☐ Sí ☐ No

¿Se forma a los mandos para saber responder adecuadamente a los trabajadores con problemas de salud mental? ☐ Sí ☐ No

¿Se proporciona formación a los trabajadores en temas de salud mental? ☐ Sí ☐ No

¿La empresa difunde y da a conocer a todos los trabajadores la información relacionada con las iniciativas de promoción de la salud mental? ☐ Sí ☐ No

Evaluación

¿Se evalúan las acciones de promoción de la salud mental? ☐ Sí ☐ No




En caso afirmativo:

¿Esa evaluación se basa en el seguimiento periódico del cumplimiento de los objetivos establecidos en la política de salud mental? ☐ Sí ☐ No

¿Los resultados de la evaluación son utilizados para la mejora continua de los programas de salud mental? ☐ Sí ☐ No

¿Participan los trabajadores en la evaluación? ☐ Sí ☐ No

Anexo 4 – Cuestionario sobre el envejecimiento de la plantilla

 GOBIERNO DE ESPAÑA  MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL  INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO		Cuestionario : ENVEJECIMIENTO	
Selección y contratación de personal			
Tenemos dificultades para encontrar trabajadores jóvenes con las competencias adecuadas para cubrir los puestos de trabajo claves de la empresa.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Los cambios demográficos en el mercado laboral de nuestra zona/región van a originar en breve problemas en la selección y contratación de personal.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Al seleccionar y contratar personal en la empresa tenemos en cuenta ciertos límites de edad.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
En la empresa se seleccionan y contratan también trabajadores mayores.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Anunciamos las vacantes de forma que los trabajadores mayores con las competencias adecuadas puedan presentar su candidatura.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Formación			
Proporcionamos formación continuada a los trabajadores de la empresa para mejorar su desempeño y cualificaciones.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Verificamos de forma periódica que los trabajadores mayores participan en la formación continua proporcionada por la empresa con la misma frecuencia que los trabajadores jóvenes.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Animamos a los trabajadores mayores a participar en la formación continua.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Utilizamos métodos adecuados para la formación de adultos y de los trabajadores mayores.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Los trabajadores de mediana edad y mayores manejan las nuevas tecnologías con una competencia equivalente a la de los trabajadores jóvenes.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Disponemos de información suficiente en la empresa sobre la formación y las competencias necesarias en los puestos de trabajo actuales y futuros.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Organización del trabajo			
Nos aseguramos de que los trabajadores mayores ocupen con la misma frecuencia que los trabajadores jóvenes puestos de trabajo de nueva creación o en desarrollo y promovemos esta estrategia	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Tenemos como objetivo para nuestros trabajadores favorecer la diversificación de las tareas y las rotaciones entre puestos de trabajo y por lo tanto mejoramos sus habilidades para adaptarse al cambio.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Los trabajadores de la empresa trabajan en general en grupos o en equipo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
El trabajo se organiza de tal forma que facilite el aprendizaje y permita el aprender haciendo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
El despliegue de los trabajadores mayores es comparable al de los trabajadores más jóvenes.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Planes de desarrollo profesional			
Realizamos de forma periódica entrevistas para la identificación de las necesidades de formación y para averiguar las preferencias y expectativas de cada trabajador en lo relativo a su plan de carrera.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Apoyamos y ayudamos de forma activa a cada trabajador a conseguir los objetivos de su plan de desarrollo individual.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Diseñamos itinerarios profesionales dentro de la empresa, también para los mayores de 50 años.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Identificamos los puestos de trabajo críticos para los trabajadores mayores y usamos esa información para adaptarlos o para la toma de decisiones en la adscripción de los trabajadores mayores.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Promovemos que el personal trabaje en distintas áreas y secciones de la empresa a lo largo de su vida laboral para que pueda seguir desarrollando sus competencias profesionales.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Nos aseguramos de que nuestros trabajadores no realicen un trabajo monótono y/o repetitivo durante periodos prolongados de tiempo (10 años o más)	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	
Prestamos atención al "tiempo límite de adscripción" en aquellos trabajadores que ocupan puestos de trabajo considerados críticos para la edad y les ofrecemos la posibilidad de cambiar a otras áreas menos exigentes desde el punto de vista físico y psíquico después de haber desarrollado esta actividad durante un tiempo prolongado.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	

-2-

Promoción de la salud e inclusión

En la empresa, ciertos puestos de trabajo son críticos para los mayores (por ejemplo: carga física elevada, ritmo impuesto por máquinas o terceros, exposiciones ambientales acumulativas). ☐ Sí ☐ No

Se adoptan medidas para reducir el riesgo en la empresa y se promueve la salud de los trabajadores (por ejemplo: diseño ergonómico, organización de talleres de salud, escuela de espalda,...) ☐ Sí ☐ No

En la empresa existen puestos de trabajo a turnos nocturnos o rotatorios. ☐ Sí ☐ No

En caso afirmativo:

Se facilita el cambio a un turno de día a los trabajadores mayores que han desempeñado durante años un trabajo en turno nocturno o rotatorio. ☐ Sí ☐ No

Los turnos se organizan de forma que afecten lo menos posible la salud de los trabajadores (planificación adecuada de la secuencia de los turnos, asignación, duración y distribución del horario de trabajo respetando los criterios de salud) ☐ Sí ☐ No

Organizamos los flujos y el despliegue del trabajo de tal forma que los trabajadores mayores pueden organizar el trabajo a su propio ritmo. ☐ Sí ☐ No

Disponemos suficiente información sobre el estado de salud de nuestros trabajadores y sobre posibles métodos para promover la salud en la empresa. ☐ Sí ☐ No

Nuestra empresa dispone de un programa de inclusión y de gestión de casos (existencia de un comité para la inclusión, herramientas que se aplican con cierta regularidad, recogida de datos periódica, metodología para la gestión de casos y aplicación de medidas preventivas) ☐ Sí ☐ No

Transferencia de conocimientos

Discutimos con los trabajadores que se acercan a la edad de jubilación el cuándo y el cómo quiere abandonar la empresa. ☐ Sí ☐ No

Nuestros trabajadores mayores cuentan con conocimientos (empíricos) específicos que resultan esenciales para mantener los procesos de trabajo de la empresa. ☐ Sí ☐ No

Creamos grupos de trabajo transgeneracionales para favorecer el intercambio de conocimiento entre generaciones. ☐ Sí ☐ No

Mantenemos sistemas especiales de transferencia de conocimiento entre generaciones (por ej.: becas, mentoring, grupos de trabajo de edades mixtas o en tandem) ☐ Sí ☐ No

Promovemos modelos de jubilación escalonados para mantener la eficiencia de los trabajadores mayores y favorecer el traspaso de conocimientos de los mayores a los jóvenes. ☐ Sí ☐ No

Tiempo de trabajo

Ofrecemos a los trabajadores diferentes esquemas de tiempo de trabajo (por ej.: a tiempo parcial, tiempo libre en bloques, trabajo compartido) ☐ Sí ☐ No

Permitimos a los trabajadores que organicen su tiempo de trabajo de forma flexible. ☐ Sí ☐ No

Ofrecemos a los trabajadores la posibilidad de disponer de "bolsas de tiempo de trabajo" para que puedan organizar su trabajo a largo plazo. ☐ Sí ☐ No

Permitimos a los trabajadores que se tomen tiempo libre o periodos sabáticos para poder iniciar una formación profesional complementaria o para descansar y recuperarse. ☐ Sí ☐ No

Ofrecemos a los trabajadores mayores – en función de los intereses individuales y de la empresa – diferentes modelos de jubilación (por ej.: trabajar hasta la edad de retiro obligatoria, a tiempo parcial, transición flexible hacia la jubilación) ☐ Sí ☐ No



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Cuestionario : ENVEJECIMIENTO

Cultura de empresa

Disponemos de estrategias en la empresa para contrarrestar los prejuicios respecto a que los trabajadores mayores son por lo general menos eficientes ☐ Sí ☐ No

Nos aseguramos de que tanto el trabajo de los trabajadores mayores como de los jóvenes sea reconocido y respetado. ☐ Sí ☐ No



Nuestro objetivo es conseguir un estilo de liderazgo cooperativo y hacer todo lo posible por asegurar que los trabajadores se impliquen en los temas importantes que afectan a su trabajo y para que puedan desarrollar su propia iniciativa. ☐ Sí ☐ No

Nuestros ejecutivos y los representantes de los trabajadores han analizado en detalle la cuestión de la "edad y el envejecimiento del personal". ☐ Sí ☐ No

Hemos desarrollado unas pautas corporativas para una política de personal intergeneracional. ☐ Sí ☐ No

En nuestra empresa se discuten y promueven cuestiones relacionadas con la diversidad. ☐ Sí ☐ No

Anexo 5 – Cuestionario : Enfermedad Crónica

 GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL		 INSTITUCIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO		Cuestionario : Enfermedad Crónica	
Organización, estructura y evaluación					
Se han elaborado y puesto por escrito una estrategia y un procedimiento de vuelta al trabajo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se ha asignado un responsable en la empresa para que coordine las medidas de vuelta al trabajo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se ha facilitado al coordinador la formación e información adecuada para gestionar los casos de vuelta al trabajo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
El trabajador y sus representantes participan en todas las fases del proceso de vuelta al trabajo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Para cada caso, se elabora un plan de intervención en el que se especifica cuáles son las adaptaciones o medidas necesarias para una vuelta al trabajo segura, temprana y en condiciones.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se evalúan el proceso y los resultados de la gestión de cada uno de los casos y del programa de vuelta al trabajo en general.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Ejecución: Mientras el trabajador está ausente					
Se contacta de forma precoz y periódica con el trabajador vía teléfono o correo electrónico.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se mantiene al trabajador al día de lo que sucede en la empresa y se anima a los compañeros de trabajo y otros miembros de la organización a que se pongan en contacto con el trabajador.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Cuando se contacta con el trabajador, la conversación se centra en su bienestar.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se transmiten mensajes positivos y constructivos tanto a sus compañeros de trabajo como a otros actores relevantes (incluida la familia y los amigos del trabajador).	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se deja claro que no se espera que el trabajador vuelva de forma precipitada al trabajo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se deja claro que la empresa tiene la intención de apoyar al trabajador durante su ausencia y de mantenerle en su puesto de trabajo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se evita forzar al trabajador a volver al trabajo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se evalúan con el trabajador los factores que inhiben y los que favorecen su retorno al trabajo. (factores personales, laborales, no laborales y del sistema).	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se prepara un plan individualizado para la vuelta al trabajo del trabajador en función de la estrategia consensuada en la empresa, garantizando la transparencia y debida confidencialidad.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se analiza la necesidad de un retorno gradual al trabajo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se le explican los procesos/procedimientos para la vuelta al trabajo antes de que vuelva.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Ejecución: En el momento de su vuelta al trabajo					
Se programa una reunión con el trabajador el primer día de su vuelta al trabajo, antes de que se reincorpore a su puesto, para interesarse por él y recordarle las medidas incluidas en su plan de vuelta al trabajo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se le asignan tareas con menos carga de trabajo o diferentes en las primeras etapas de su retorno.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se evita cuestionar cada una de las acciones realizadas por el trabajador.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se explica al trabajador cualquier cambio sobrevenido durante el proceso en las funciones, responsabilidades y prácticas de trabajo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se es flexible y paciente con las dificultades y contratiempos que puedan surgir durante el desempeño del trabajo por parte del trabajador y se transmiten mensajes positivos de apoyo.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Al finalizar el primer día de trabajo, se pide su opinión y sensaciones acerca de las medidas aplicadas.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Los posibles cambios en el plan de vuelta al trabajo deben discutirse desde la neutralidad y objetividad, evitando prejuicios o estereotipos.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se intenta que las primeras semanas después de su retorno sean lo menos estresantes posible.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			
Se muestra interés en la vuelta del trabajador a la empresa y se estudia y facilitan las solicitudes de modificaciones del trabajo por parte del trabajador.	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No			

Ejecución: En relación al equipo de trabajo

Se pide al trabajador permiso para informar, en su justa medida, a sus compañeros de trabajo sobre su condición de salud y necesidades durante el proceso. ☐ Sí ☐ No

Se anima a sus compañeros de trabajo a que le apoyen en el proceso de vuelta al trabajo. ☐ Sí ☐ No

Se promueve un espíritu de equipo positivo. ☐ Sí ☐ No

Se contacta de forma periódica con Recursos Humanos y con el Servicio de Prevención y se mantiene informado al trabajador. ☐ Sí ☐ No

Ejecución: Actitud abierta y comprensiva

Se mantiene una actitud proactiva y se sostienen entrevistas de forma periódica con el trabajador en cuestión para detectar cualquier disfunción entre su condición de salud y el trabajo. ☐ Sí ☐ No

La comunicación es transparente y abierta. ☐ Sí ☐ No

Se escucha y se toman en consideración las preocupaciones y dudas que el trabajador expone, así como sus expectativas y deseos. ☐ Sí ☐ No

Se responde de forma ágil vía correo electrónico o por teléfono cuando el trabajador plantea una duda o preocupación. ☐ Sí ☐ No

Anexo 6 : Variables sociosanitarias

VARIABLES SOCIO SANITARIAS	
Edad	
Sexo	
Años como titulado	
Antigüedad laboral	

Anexo 7: Hoja de información al/la participante adulto/a (HIP)

TÍTULO DEL ESTUDIO: Evaluación de la promoción de la salud ocupacional en profesionales de enfermería del Complejo Hospitalario Universitario de Ferrol.

INVESTIGADOR: Alejandro Gayoso Martínez

CENTRO: Complejo Hospitalario Universitario Ferrol (CHUF)

Este documento tiene por objeto ofrecerle información sobre un **estudio de investigación** en el que se le invita a participar. Este estudio se está realizando en el Complejo Hospitalario Universitario de Ferrol (CHUF), en colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

La participación en este estudio es completamente **voluntaria y anónima**.

¿Cuál es el propósito del estudio?

Conocer el nivel de calidad de las intervenciones de promoción de la salud en el trabajo (PST), que son llevadas a cabo en Complejo Hospitalario Universitario de Ferrol (CHUF), para mejorar la salud y bienestar del personal de enfermería.

¿Por qué me ofrecen participar a min?

Ud. es invitado a participar porque el estudio de investigación está destinado a aquellos profesionales de enfermería que están trabajando en el CHUF (fijos o eventuales), con más de 1 mes de antigüedad.

Se estima que la participación en el estudio será de 218 enfermeras/os pertenecientes al Hospital Arquitecto Marcide y al Hospital Naval de cualquier unidad o servicio

¿En qué consiste mi participación?

Su participación consistirá en la cumplimentación de 5 cuestionarios validados de respuesta dicotómica (si/no), sobre preguntas relacionadas sobre la PST.

¿Qué molestias o inconvenientes tiene mi participación?

La participación en este estudio no supone ningún riesgo para usted. Salvo el disponer de 15 minutos para responder a todos los cuestionarios. La información obtenida será tratada de forma anónima.

¿Obtendré algún beneficio por participar?

No se espera que usted obtenga beneficio directo por participar en el estudio, pero es posible que los resultados obtenidos en el estudio sean de utilidad para promover entornos laborables saludables.

¿Recibiré la información que se obtenga del estudio?

Si Ud. lo desea, se le facilitará un resumen de los resultados del estudio.

¿Se publicarán los resultados de este estudio?

Los resultados de este estudio serán remitidos a publicaciones científicas para su difusión, pero no se transmitirá ningún dato que pueda llevar a la identificación de los participantes.

¿Cómo se protegerá la confidencialidad de mis datos?

En ningún momento se le pedirán datos personales que lo identifiquen. Los datos serán recogidos y conservados hasta terminar el estudio de manera **anónima**, es decir, no puede ser identificado ni siquiera por el equipo investigador.

¿Existen intereses económicos en este estudio?

Ud. no será retribuido por participar, tampoco lo será los investigadores.

¿Cómo contactar con el equipo investigador de este estudio?

Ud. puede contactar con el investigador principal: *Alejandro Gayoso Martínez*, en el teléfono 679091379 o el correo electrónico al.gayoso92@gmail.com

Muchas Gracias por su colaboración.